



## Cadre réglementaire

### Définition

Lorsque l'employeur estime qu'un de ses salariés a commis une faute, il est en droit de le sanctionner : la sanction disciplinaire est une mesure pouvant affecter, immédiatement ou non, la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'appréciation de la faute est de la responsabilité de l'employeur mais se base sur des faits établis. 3 types de faute :

Faute simple	Faute grave	Faute lourde
Elle est constatée à l'occasion d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié.	Elle résulte d'une violation des obligations du salarié et rend impossible son maintien dans l'entreprise.	C'est une faute grave du salarié impliquant une volonté de nuire à l'employeur.
Licenciement pour faute simple : <ul style="list-style-type: none"><li>Le salarié effectue un préavis et reçoit une indemnité de licenciement</li></ul>	Licenciement pour faute grave : <ul style="list-style-type: none"><li>Le salarié n'a pas à effectuer de préavis et ne reçoit pas d'indemnité de licenciement</li></ul>	Licenciement pour faute lourde : <ul style="list-style-type: none"><li>Le salarié n'a pas à effectuer de préavis et ne reçoit pas d'indemnité de licenciement</li><li>L'employeur peut engager des poursuites judiciaires pour dommages et intérêts.</li></ul>

### En pratique

L'Association Aurore dispose de l'échelle de sanctions suivantes prévues dans le règlement intérieur :

- La mise en garde
- L'avertissement
- La mise à pied disciplinaire pour un maximum de 3 jours
- Le licenciement.

L'employeur est libre de déterminer la sanction à appliquer, qui doit toutefois être proportionnelle à la faute commise. Toute sanction doit donner lieu à un entretien préalable, y compris pour les sanctions mineures.

Pour mettre en œuvre un licenciement disciplinaire **pour faute simple**, il est nécessaire que le salarié ait fait l'objet de sanctions antérieures<sup>1</sup>. Il est donc impératif de respecter la procédure et le formalisme des sanctions mineures dans la perspective d'un contentieux.

<sup>1</sup> Au moins 1 sanction préalable pour la CCN 51. Au moins 2 sanctions préalables pour la CCN 66. Cette condition ne s'applique pas en cas de licenciement pour faute grave ou lourde ni aux salariés de la CCN ACI.

## Points de vigilance

- **Pour être valable, toute sanction doit être écrite** et notifiée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
- **Le recadrage d'un salarié, qu'il soit notifié par oral ou par mail empêche toute procédure disciplinaire formelle** pour les mêmes faits reprochés. Attention à bien distinguer et à faire un choix éclairé entre une sanction mineure (observation écrite ou avertissement écrit, précédé d'un entretien) et un recadrage (par oral ou par mail).
- **Une faute ne peut pas être sanctionnée deux fois.**
- L'employeur dispose **d'un délai de deux mois** pour engager une procédure disciplinaire à partir du moment où il a connaissance des faits fautifs.
- **Toute sanction de plus de deux ans est prescrite** et ne doit plus figurer dans le dossier du salarié<sup>2</sup>.
- Les sanctions pécuniaires et discriminantes sont interdites par la loi.



### Ne pas confondre mise à pied à titre conservatoire et mise à pied à titre disciplinaire.

**La mise à pied à titre conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire** : il s'agit d'un acte visant à éloigner immédiatement le salarié de son lieu de travail (pour des raisons de sécurité notamment) et permettant de prendre du temps pour engager une procédure disciplinaire. Elle peut être notifiée par oral ou par écrit. Si elle est suivie d'une procédure de licenciement disciplinaire pour faute grave ou lourde, la période conservatoire n'est pas rémunérée.

**La mise à pied disciplinaire est une sanction disciplinaire** qui suspend le contrat de travail et la rémunération du salarié pour un maximum de trois jours. Elle doit être notifiée dans le cadre d'une procédure disciplinaire (entretien et notification par écrit en respectant les délais).



## Procédures

### Une faute est commise

- Dès que l'employeur prend connaissance des faits fautifs, **il dispose d'un délai de 2 mois** pour engager une procédure disciplinaire.
- Il peut toutefois éloigner immédiatement le salarié du lieu de travail avec une mise à pied à titre conservatoire.

### Convocation à un entretien préalable

- La convocation à un entretien préalable doit être écrite, envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
- Elle doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et mentionner que le salarié est en droit de se faire assister par une représentant du personnel ou tout autre salarié de l'association.

<sup>2</sup> Trois ans pour les salariés de la CCN ACI.

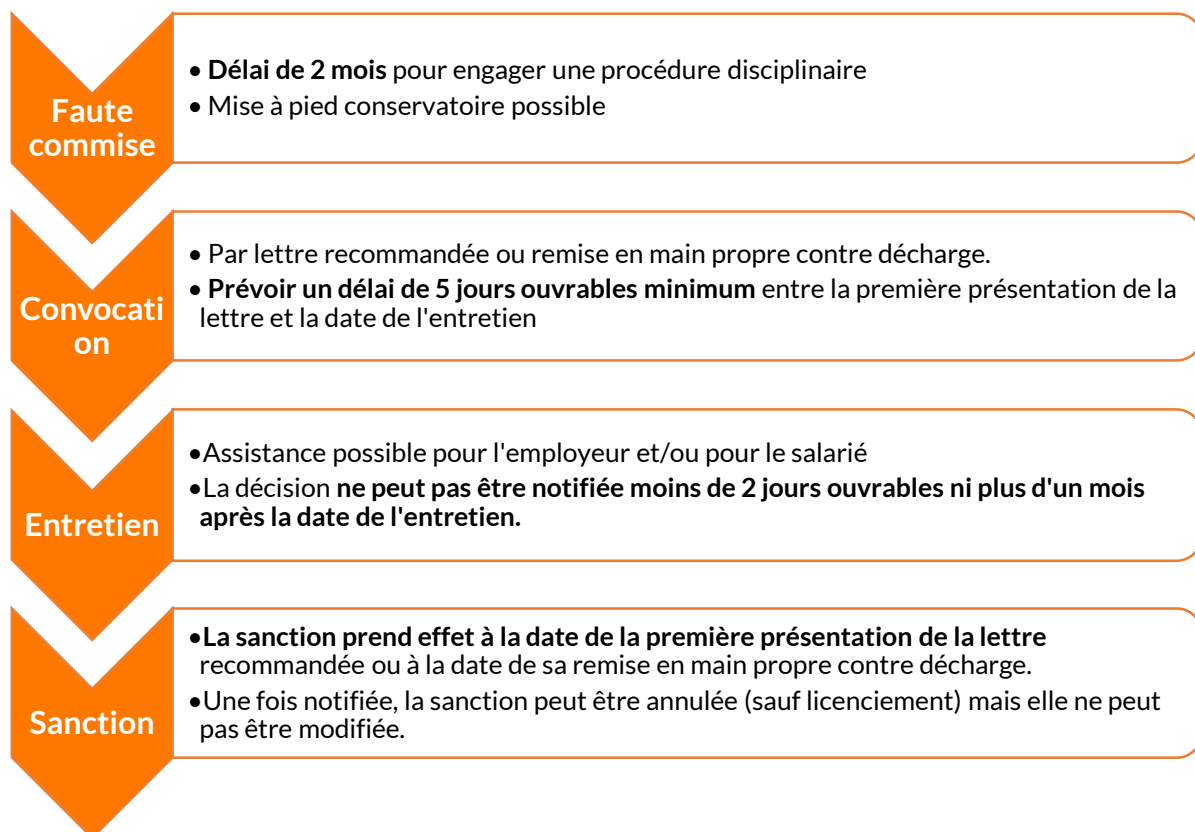
- Elle doit prévoir un délai de 5 jours ouvrables minimum<sup>3</sup> entre la première présentation de la lettre et la date de l'entretien

#### L'entretien préalable à une sanction disciplinaire

- Cet entretien a pour objectif de recueillir les explications du salarié face aux faits exposés.
- Il doit donc être précédé d'une enquête précise : qui, quoi, quand, où, pourquoi, comment<sup>4</sup>.
- L'absence du salarié à l'entretien préalable ne remet pas en cause le déroulement de la procédure.
- L'employeur peut également se faire assister par une autre personne de l'association, après en avoir averti le salarié.
- A l'issue de l'entretien, l'employeur est tenu de notifier sa décision par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
- La décision de la sanction à appliquer **ne peut pas être notifiée moins de 2 jours ouvrables ni plus d'un mois après la date de l'entretien.**

#### Notification de la sanction

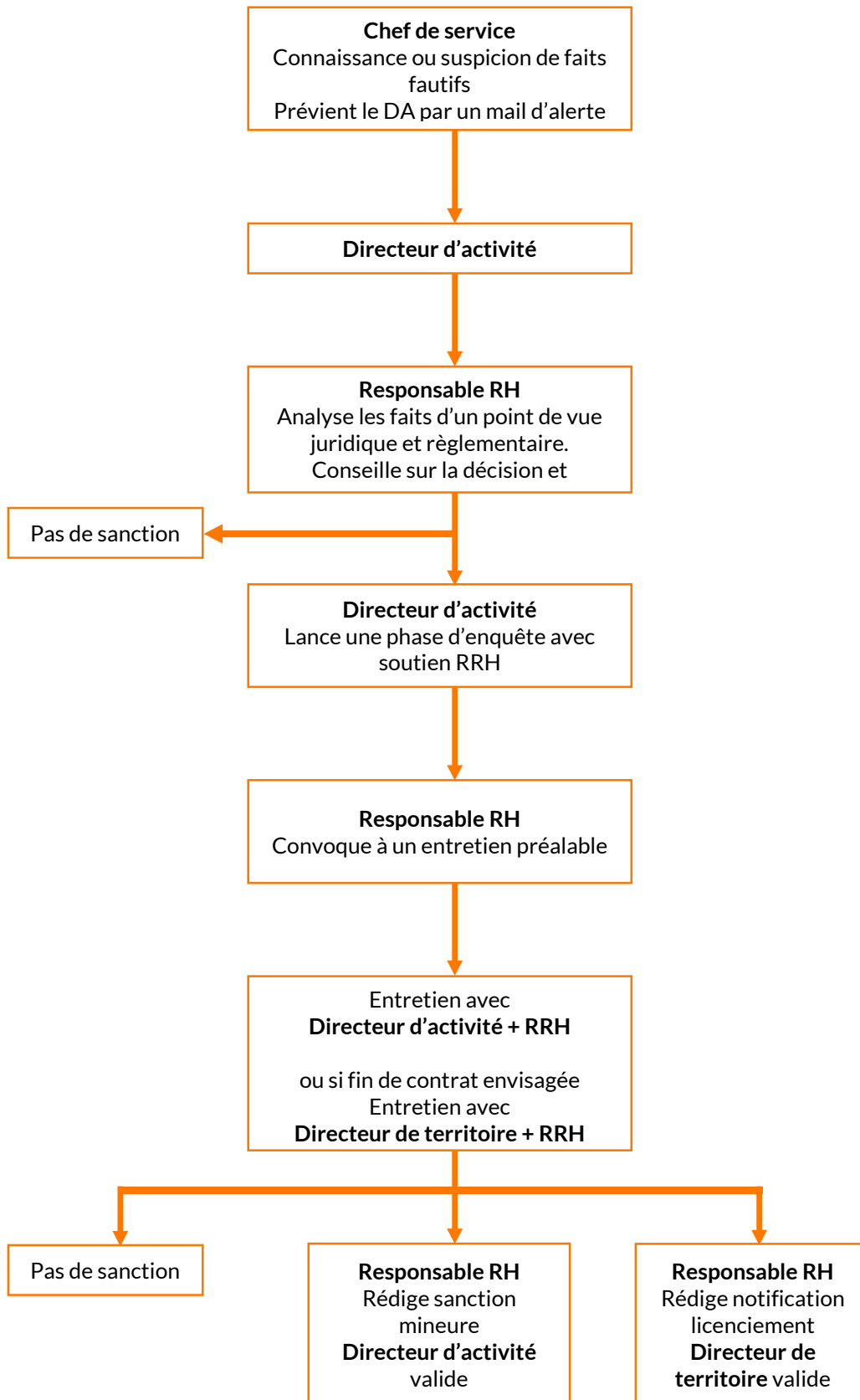
- La sanction prend effet à la date de la première présentation de la lettre recommandée ou à la date de sa remise en main propre contre décharge.
- Elle doit être clairement énoncée.
- Elle doit être motivée : les motifs énoncés dans la lettre fixent les limites du litige, l'employeur ne pourra plus invoquer un fait distinct pour justifier la sanction prononcée.
- Une fois notifiée, la sanction peut être annulée (sauf licenciement) mais elle ne peut pas être modifiée.



<sup>3</sup> Afin de tenir compte des délais postaux, il est recommandé de respecter un délai de 10 jours calendaires entre l'envoi et la date de l'entretien.

<sup>4</sup> Ou enquête des 6W : Who, What, Where, When, Why, how ?

## Procédure disciplinaire administrative





## Outils

---

- Modèle de lettre de convocation
- Modèle de lettre de notification
- Trame pour entretien disciplinaire
- Modèle de mail d'alerte